

## 2. 大学の知的財産等に対する今後の支援の在り方

ここでは、「第2章 新たに見えてきた課題」、前述の文献等調査を踏まえて、大学の知的財産の適正な管理を中心に、今後の支援の在り方を検討する。なお、検討に当たっては、「第2章 新たに見えてきた課題」で設定した枠組み、即ち、大学知的財産アドバイザー派遣先大学、体制未整備大学に分けて考えるものとする。

### (1) 大学知的財産アドバイザー派遣先大学

「第2章 新たに見えてきた課題」を踏まえて、課題ごとに支援の在り方を提示する。

#### 知的財産の運営管理に必要な人材の確保

～大学の主体的な取組みの支援～

大学知的財産アドバイザー派遣事業では、知財管理体制構築の一環として大学知的財産アドバイザーが大学に配置された知財担当者とともに、知財管理業務に取り組むことで知財人材(専任教員や事務職員)の育成を行ってきた。しかし、育成された知財担当者は、退職年齢まで知財管理部門に配属されることはほとんどなく、当該大学の人事システムにより配置転換されるのが一般的である。その場合、配置転換するまでの期間や配置転換後の新たに配置される人材の質が重要となる。また、新たに配置される人材への管理ノウハウの引継ぎが重要となる。

この知財人材の問題は、大学運営における知財管理に対する大学幹部の理解度とそれを踏まえた大学の人事システムによるところが大きく、知財人材が育たないのは大学の姿勢に起因するところが大きいと考えられる。そのため、今後の支援に当たっては、どこまで国が積極的に支援するかの判断が求められるが、大学幹部が知財管理に対して理解を示している場合は、要請があれば支援していく必要がある。

支援の方法については、育成の場合と確保の場合では異なる。育成の場合は、法科大学院や知的財産専門職大学院といった大学に入り学ぶ方法、一般の学部・学科の授業を設け、そこで学ぶ方法、民間機関(日本弁理士会、日本知的財産協会等)の研修で学ぶ方法などがあるが、一般的には経費と時間を要するため、そこまでして知財担当者を育てようとする大学は少ない。また、こうした教育は、社会での知財管理の実務を伴わないため学問レベルの学習に留まりがちである。そのため、大学知的財産アドバイザー派遣事業で行ってきたように、企業OBが、育成することが現実的であり、企業OBを確保して知財の基礎知識を持った若手の知財担当者を育成する方法が望ましい。

なお、常駐形式の大学知的財産アドバイザー派遣事業が廃止となった場合を考えると、企業OBを確保するためには、大学側が一定の予算を確保する必要があるが、困難を伴うことも多く、知財専門人材の確保に向けての制度新設について検討する必要もあろう。

なお、我が国の大学等では研究開発内容を専門的に理解するとともに、研究資金の調達・管理、知財の管理・活用等を総合的にマネジメントできる人材の養成が十分に進んでいないため、研究者が研究活動以外の業務に忙殺されている状況を踏まえ、文部科学省では、リサーチ・アドミニストレーターを育成・確保するシステムの整備を進める予定であり、こうしたシステムを活用していくことも一つの方法である。

先端研究に対応できる若い知財支援人材の育成・確保

～アドバイザーネットワークの活用や公募の実施～

大学知的財産アドバイザーとして活動されて来られた専門家の方々は、原則として企業OBであり、金属、電子・電気、機械などの工学系を専門とする方が中心で活動されてきた。一方、大学は、社会環境の変化に合わせて、学部や学科の再編・新設を行っており、大学知的財産アドバイザー派遣大学では、アンケート調査によると、60大学のうち、工学系（理工学、デザイン工学、商船学等）が33大学に対して、情報科学系（システム、ソフトウェア情報学等）が33となっているなど、情報科学系の新設のみならず、工学系と情報系や環境系、医学系などを融合した学部・学科の再編や新設も活発である。

また、国では科学技術の戦略的重点化を推進しており、科学技術基本計画に基づき、ライフサイエンス、情報通信、環境、ナノテクノロジー・材料の4分野を「重点推進4分野」として位置付け、優先的に資源配分を行い、また、エネルギー、ものづくり技術、社会基盤、フロンティアの4分野については「推進4分野」として位置付け、適切な資源配分を行うとしており、大学においてもこうした分野における研究が活発化している。

こうした状況のなかで、若い知財担当者の育成が課題となっており、時代の要請に対応したライフサイエンス、情報通信、環境などの知財管理ができる若い知財支援人材を確保・派遣していくことも必要であり、派遣費用を担保したうえで、大学知的財産アドバイザーのネットワークでの紹介や公募により確保していくことが考えられる。

一方、若い知財支援人材を育成することも重要であり、企業の研究開発部門や知財管理部門の方々が働きながら大学の知財戦略やマネジメント手法を学べる「大学知財専門人材育成」の仕組みを構築していくことが望まれる。

研究者のより一層の意識改革のための産学連携活動等の推進

～産学連携活動に関する情報提供～

研究者や学生の知財に関する意識啓発は、大学の知財管理の高度化を図っていくためには、極めて大きな課題であるが、人材育成を含めた体制整備の課題への対応と同様に、大学の意志で主体的に取り組むべき問題である。大学知的財産アドバイザー派遣事業では、知財担当者のみならず、中心となる研究者を交えて、知的財産管理体制を構築してきたという経緯があり、大学において知財を適正に運営管理していくうえでの研究者の知財に対する認識の重要性は理解していると考えられる。派遣終了大学のなかには、時間と手間をかけた研究室訪問、大学院生を対象とした意識啓発を図っている大学も少なくない。また、研究者による産学官連携活動への参加は、外部資金の獲得や自身の研究成果の技術移転・実用化に役立つとともに、研究室の活性化や出口（事業化）を意識した研究の実施という効果のほか、知財に関する権利意識の向上などの効果も期待できるため、民間企業からの働きかけなどに結びつく、企業向け研究成果発表会や学会活動などの情報提供を行い、参加を呼びかけるなどの支援が必要である。

派遣先の大学のニーズへの対応

～希望する大学に対する継続的な支援～

（独）工業所有権情報・研修館では、平成21年度からアドバイザー派遣終了大学を対象として、自立を促進する観点からフォローアップを行っている。これは派遣を受けた大学側の意識や運営能

力面もあるが、基本的な体制が構築でき各種マニュアルや規程に則って知財の運営管理がなされていくと、知財管理レベルの向上により、想定外の問題が発生することも考えられる。

その意味で、継続的な支援を求める大学に対しては、引き続きフォローアップを行っていくことが考えられる。

アドバイザーヒアリングでは、小規模大学等、出願件数が少ない大学においては、派遣終了後も定期・不定期のケアが必要との意見が多く聞かれ、派遣終了大学からも派遣事業を通じて知財管理の実情を理解されているため継続的なフォローを希望する声がある。

フォローアップの方法については、既に一定の管理運営ができていることを考慮すると、定期的な訪問あるいは訪問要請に基づく訪問が現実的であり、特許庁が平成23年度からの実施を検討している「広域大学知財アドバイザー」のなかで、可能性を検討していくことが考えられる。その場合の「広域」という概念については、アドバイザーが在籍する機関を中心に日帰りで対応できる程度の圏域で設定するのが望ましく、その意味では地方ブロック（経済産業局）単位で考え、地域で自立的に支援できる体制を整えていくのが望ましい。また、ここでの大学知財アドバイザーは、独立行政法人工業所有権情報・研修館が実施してきた大学知的財産アドバイザー派遣事業で実績のある専門家のみならず、より高度な知的財産の管理ノウハウを有すると考えられる「大学知財本部整備事業」実施大学の知財管理責任者や担当者も含めて考えるなど、地方ブロックが一体となって大学の管理レベルの底上げを図っていくことが望まれる。

また、支援を希望する大学は、支援を待つという姿勢ではなく、大学の知財担当者が集まるセミナー等に出席して自らネットワークをつくり、課題を解決していく姿勢を持つことが重要である。例えば、経済産業局が開催している大学知財担当者向けのセミナーへの参加や、文部科学省 iPS 細胞等研究ネットワーク運営委員会事務局が、iPS 細胞等研究の国際競争を見据えた知財強化に向けて地区ごとに開催しているネットワーク担当者・情報交流会への参加など、主体的な取組みが期待される。

#### 知財ポートフォリオの構築など知財の活用に向けての戦略的な取組みの支援

##### ～活用に向けた知財マネジメントの支援～

派遣事業で構築した知財の自立に向けての基盤を、より発展させていくため、知財マネジメントの必要性についての理解を深めるための啓発活動を行うとともに、知財マネジメント人材の育成、マネジメントツールの導入、海外企業への技術移転などを支援していくことが必要である。具体的には、（独）工業所有権情報・研修館が実施している「大学知財管理体制構築支援セミナー」での知財マネジメント支援のための講座の設置、希望する大学へのアドバイザーの派遣などが考えられる。

なお、（独）工業所有権情報・研修館では、平成 23 年度より、研究開発の初期段階から知的財産の視点で研究開発成果の活用を見据えた研究開発戦略と知財戦略の策定や知的財産マネジメントなどを担当する知財プロデューサーの派遣事業を開始する予定である。

#### 知財の活用に向けての体制構築の支援への対応

##### ～知財の活用のための広域技術移転機関のマーケティング機能の強化～

知的財産の活用を推進するために取り組んでいるものの、成果が出ていない理由のなかで、地元には知的財産を活用できる（技術移転先の）企業が少ないとした大学が4割を超えている。こうした

状況のなか、地方大学でも首都圏の企業との産学連携を推進するために、サテライトオフィスを設置するなどの取組みを行っている大学がある。しかし、広域技術移転機関のなかには、複数大学が参画しているもののマーケティング機能が弱いため、参画大学が希望する技術移転ができず、企業ニーズを共同研究に結びつける機会も少なくなっているものと考えられ、広報活動の強化や産学連携コーディネーターの増強等によるマーケティング機能の強化が必要である。

～ 知財管理を含めた研究支援に関わる専門人材の育成 ～

知的財産を活用できる企業に技術移転を図っていくためには、研究段階における知財のマネジメントができる人材が必要となり、大学知的財産アドバイザーと技術移転アドバイザーの能力を備えた人材ともいえるべき専門人材を育成していくことが考えられる。ただし、育成するには時間と手間を要することから、特許流通アドバイザーや企業で研究開発マネジメントを行ってきた人材を雇用するなどの方法もある。

## (2) 体制未整備大学

体制未整備大学に対しては、大学幹部に知的財産管理の必要性を訴える「ガイドブック」を作成するとともに、個別に大学へのDMや電話でのフォローを行うとともに、特許庁や独立行政法人工業所有権・情報館の情報誌やWebサイトでも広く広報していく。

また、大学幹部への説明の際には、学内の事務職員では説得力がないため、大学知的財産アドバイザーが訪問して、説明するなどの対応が必要である。

### 大学幹部への知財管理の理解促進

#### ～ハンドブックの作成と活用～

知財管理体制が整っていない大学で、知財管理が必要と考えられる大学に対しては、研究を管理する事務職員が知財管理の必要性を感じていても、大学幹部がそれを理解しない限り、体制の整備は難しい。そのため、大学幹部に対して、大学の知的財産活動は、研究成果を活かす上で多様な意味があることを、大学経営に役立てる目的ごとに、その意味や事例を紹介するハンドブックを作成し、活用していくことが必要である。活用の方法については、(独)工業所有権情報・研修館のホームページで公表するとともに、同館が開催している「知的財産管理体制構築セミナー」での活用などが考えられる。

### 支援人材による支援

#### ～大学知的財産アドバイザーなどの経験豊富な専門家による支援～

大学幹部への知財管理の理解を促進していくためには、前述の対応のほか、状況に応じて大学知的財産アドバイザーなどの経験豊富な専門家の訪問が必要となる場合も考えられる。また、大学幹部がある程度、知財管理の必要性について理解した場合、体制整備や運営管理に関する具体的な提案に向けての現状把握も必要となることが考えられ、この場面でも大学知的財産アドバイザーなどの経験豊富な専門家の訪問が必要となる。